



Fakultät II

Bildung · Architektur · Künste

Gleichstellungsplan der Fakultät II

2022–2027

**Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5
des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW
der Fakultät II
- Bildung · Architektur · Künste -
der Universität Siegen**

VORWORT

Die Fakultät II – Bildung · Architektur · Künste – der Universität Siegen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern gemäß Artikel 3 Abs. 2 GG „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Diskriminierung und Gewalt in jeglicher Form sind zu verhindern. Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit in der Hochschule beziehungsweise Studium und Familie ermöglicht werden.

Gesetzliche Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist

- das HG NRW vom 12. Juli 2019

- das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW mit Stand vom 16. Juli 2022

sowie

- die vom Rektorat der Universität Siegen beschlossene Fortschreibung der Gleichstellungsquote vom Mai 2018

- das Gleichstellungszukunftskonzept 2018-2023

- das Strategiepapier des Prorektorats für Bildung „Diversity Policies der Universität Siegen“.

Der Gleichstellungsplan soll eine Laufzeit von fünf Jahren haben (2022 bis 2027). Außerdem wird es wieder eine Zwischenevaluation der Umsetzung der Gleichstellungspläne geben, die nach zwei Jahren (also im Sommersemester 2024) erfolgt. Diese Zwischenevaluation kann mit einem Nachjustieren von Zielzahlen und Maßnahmen verbunden sein.

Die Fakultät II hat sich die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter zum Ziel gesetzt. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät müssen darauf ausgerichtet sein, die Gleichheit der Geschlechter zu verfolgen. Eine gleichberechtigte Partizipation in der Wissenschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft/Pflegetätigkeit müssen gefördert werden. Die Fakultät wird den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, auf der Grundlage der festgesetzten Gleichstellungsquote erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen beseitigen. Sie fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium nachhaltig.

In der Fakultät II – Bildung · Architektur · Künste – gehören Fragen der Gleichstellung und von Diversity zu den zentralen Forschungs- und Erkenntnisinteressen, die sich auch im

Lehrprogramm spiegeln. Aus diesen inhaltlichen Bezügen heraus speisen sich die Erkenntnis und das Bewusstsein, dass sich Gleichstellung – in der Intention des Art. 3 GG – gegen die Benachteiligungen von Frauen und von Männern zu richten hat sowie gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder auch sozialer und kultureller Zugehörigkeit. Die Benachteiligungen von Frauen und Männern stellen sich im Bildungssystem und in den in der Fakultät II vertretenen Fachrichtungen und Studiengängen sehr unterschiedlich dar. Deshalb unterstützt die Fakultät II sowohl die Förderung von Frauen als auch von Männern. Sie integriert wissenschaftliche Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die strukturelle Ausrichtung ihrer Einrichtungen in Forschung und Lehre.

Die Umsetzung der Gleichstellung verfolgt die Fakultät durch folgende konkrete Zielsetzungen:

- Gleichstellung von Frauen und Männern bei zukünftigen Stellenumstrukturierungen (W2- zu W3-Professuren und Zuordnung von wissenschaftlichen Mitarbeiter-Innenstellen), bei Stellen-Neubesetzungen und bei der Besetzung vakanter Stellen
- gleichberechtigte Partizipation an Entscheidungsprozessen (möglichst gleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Funktionsstellen der Fakultät, z.B. DekanIn, ProdekanIn, DepartmentsprecherIn, Raum- und Haushaltsbeauftragte, Vertretungen in wichtigen Kommissionen/Gremien)
- gezielte Förderung der Weiterqualifikation von Frauen in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium
- Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie bzw. Kindern
- Rücksichtnahme auf die besondere Situation von MitarbeiterInnen und Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, so dass daraus keine Nachteile entstehen
- Verhinderung von Diskriminierung sowie sexueller Belästigung und Gewalt
- die Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für Diversity-Aspekte in der Lehre
- sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern (LGG NRW § 4) unter Berücksichtigung der „Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache“ der Universität Siegen vom Mai 2019.

Wir bekennen uns zur Vielfalt – auch in der Sprache. Aus diesem Grund haben wir darauf verzichtet, für diesen Gleichstellungsplan eine Vereinheitlichung der Varianten und Varietäten geschlechtergerechter Sprache vorzunehmen, die von den verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an diesem Gleichstellungsplan eingebracht worden sind.

Die Erziehungswissenschaft und die Psychologie bildeten bis zum 31. Oktober 2021 eine Lehreinheit: Zu diesem Zweck wurden die Leistungszahlen beider Fächer addiert. Für den neuen GP wurden rückwirkend für die Laufzeit lediglich die Zahlen der Erziehungswissenschaft in den Tabellen aufgeführt; zwecks Vergleichbarkeit wurden aus den Referenzzahlen des alten GP die Zahlen der Psychologie wieder herausgerechnet.

1. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

1.1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1.1. Professuren

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Quote HG
Bildung	19	11	8	58	52 ¹	54
Architektur	12	4	8	38	33	31
Künste	9	3	6	33	22	- ²
<i>Gesamt</i>	40	18	22	45	42	-

Ausführliche Tabellen im Anhang

Im Department **Erziehungswissenschaft** liegt der Frauenanteil bei den Professuren seit dem letzten Gleichstellungsplan 2017 stabil im Bereich des Zielwertes. Mit 58 % liegt er sogar etwas oberhalb. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dieser Wert befristete Junior- sowie Vertretungsprofessuren beinhaltet. Da ein Tenure-Track für die Juniorprofessuren nicht vorgesehen ist, muss dieser Wert für den Gesamtumfang relativiert werden. An den unbefristeten Professuren beträgt der Frauenanteil gerundet 53 % und erfüllt damit den Zielwert knapp.

Im Department **Architektur** liegt der Frauenanteil bei den Professuren mit derzeit 38 % geringfügig höher als noch 2016, doch bezüglich des Zielwertes von 50 % gibt es in naher Zukunft dringenden Handlungsbedarf. Bis Mai 2022 war im Department die Besetzung der Professuren paritätisch über gut zwei Jahre etabliert. Da zwei der weiblich besetzten Professuren altersbedingt relativ zeitnah neu zu besetzen sein werden, gilt es, den Zielwert nicht aus dem Blick zu verlieren.

Im Fach **Musik** konnte die im Gleichstellungsplan 2017 festgestellte negative Entwicklung der Gleichstellungsquote aufgefangen werden, da die Neubesetzung der vakanten W3-Professur für Historische Musikwissenschaft mit einer Frau erfolgte. Die im Gleichstellungsplan 2017 formulierte Perspektive hinsichtlich einer Verbesserung der Gleichstellungsquote wurde somit umgesetzt.

Im Fach **Kunst** konnte die im Gleichstellungsplan 2017 festgestellte negative Entwicklung der Gleichstellungsquote aufgefangen werden, da die Neubesetzung der vakanten W3-Professur für Kunstpädagogik mit einer Frau erfolgte. 2018 wurde mit Prof.'in Dr.'in Sara Hornäk eine Frau berufen, die inzwischen einem weiteren Ruf gefolgt ist. 2022 wurde mit Prof.'in Dr.'in Magdalena Eckes erneut eine Frau auf diese Professur berufen. Die im Gleichstellungsplan

¹ 2016 inkl. Psychologie

² Keine Quote „Künste“, sondern der Fächer: Kunst = 54 %, Musik = 44 %.

2017 formulierte Perspektive hinsichtlich einer Verbesserung der Gleichstellungsquote wurde somit erfolgreich umgesetzt und die positive Tendenz aus der Zwischenevaluation wurde positiv weiterentwickelt. In der obigen Quote bildete sich dies noch nicht ab, da die Berufung zum 1. April 2022 erfolge und damit am Stichtag der Datenerfassung 1.12.2021 noch nicht berücksichtigt werden konnte.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung
Bildung	110	71	39	65	64 ³	70
Architektur	32	21	11	56	62	66
Künste	26	17	9	65	53	75
<i>Gesamt</i>	172	108	64	63	62	70

Ausführliche Tabellen im Anhang

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus im Department **Erziehungswissenschaft** zeigt sich insgesamt eine stabile Entwicklung des Frauenanteils hin zum Orientierungswert der anteiligen Belegung der Studiengänge. Positiv kann hervorgehoben werden, dass die aus Haushaltsmitteln finanzierten Qualifizierungsstellen (i.d.R. zur Promotion) zu 76 % mit weiblich-gelesenen Mitarbeiter*innen besetzt sind. Die mit einer solchen Stelle verbundene Qualifizierungsmöglichkeit ist als bedeutende Etappe auf dem Weg zur Professur zu verstehen. Positiv ist auch der mit 75 % hohe Anteil an unbefristet beschäftigten Beamt*innen im Mittelbau (akad. Rät*innen) zu sehen. Der Frauenanteil an den nicht zur Qualifizierung vorgesehenen LfBA-Stellen liegt mit 71 % im Bereich des Orientierungswertes der anteiligen Belegung. Demgegenüber fällt der Anteil weiblich-gelesener Mitarbeiter*innen an drittmittel-finanzierten Stellen mit 59 % deutlich geringer aus, ebenso wie der Anteil von 43 % an unbefristeten WMA-Stellen. Fasst man die Anteile aller unbefristeten Mittelbaustellen zusammen, zeigt sich, dass der Frauenanteil hier mit 61 % deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil am gesamten Mittelbau liegt und ebenso unterhalb des Orientierungswertes der Belegungen.

Im Department **Architektur** zeigt sich im wissenschaftlichen Mittelbau eine leicht rückläufige Entwicklung des Frauenanteils von 62 % in 2016 auf nun 56 % in 2022. Doch die Entwicklung lässt sich hin zum paritätischen Zielwert eher als stabil bezeichnen. Positiv zu bewerten ist, dass im Zeitraum von 2016 bis 2020 die Zahl der Promotionsstudierenden stark angestiegen ist auf derzeit 11 Kolleg*innen. Damit sind 63 % weiblich besetzt. Der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen in weiblicher Besetzung fällt mit 30 % deutlich geringer aus. Unbefristet beschäftigte Beamt*innen (akad. Rät*innen) gibt es im Department Architektur derzeit nicht, da die einzige derartige Stelle unbesetzt ist (W3-Professur ‚Gebäudetechnologie und Bauphysik‘).

³ 2016 inkl. Psychologie

Im Fach **Musik** konnten die im Gleichstellungsplan 2017 formulierten Erwartungen erfüllt werden, den Frauenanteil zu erhöhen, da alle neu zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt wurden. Weiterhin liegt ein Augenmerk darauf, qualifizierte Studentinnen im Hinblick auf eine mögliche Promotion zu fördern und zu unterstützen.

Im Fach **Kunst** stellte der Gleichstellungsplan 2017 keinen Handlungsbedarf fest, da die Gleichstellungsquote des Hauptamtlichen Mittelbaus der Ausgangsgesamtheit entspricht. Die derzeitige Quote (6/4 bzw. 66,7 %) hat sich damit der Ausgangsgesamtheit weiterhin stark angenähert.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung Studie-
Bildung	57	36	21	63	72 ⁴	70
Architektur	23	18	5	78	56	66
Künste	14	9	5	64	56	75
Fakultät II allgemein	2	1	1	50	33	-
<i>Gesamt</i>	96	64	32	67	66	70

Ausführliche Tabellen im Anhang

Um einen Vergleichswert aufzuzeigen, der das Einschätzen der Frauenanteile im Bereich der Hilfskräfte 2021 ermöglicht, wurden aus den Belegungen Frauenanteile gebildet. So lässt sich innerhalb der Fächer abschätzen, ob der Anteil der Frauen in den Studiengängen in etwa dem der SHKs/WHBs/WHKs entspricht.

Im Department **Erziehungswissenschaft** fällt auf, dass sich die absolute Zahl der Hilfskräfte seit dem letzten Stichtag deutlich verringert hat, was zum Teil dem Wechsel der Psychologie an die Fakultät V geschuldet sein mag. Das Geschlechterverhältnis liegt dabei mit 63 % weiterhin unterhalb des Orientierungswertes der anteiligen Belegungszahlen. Die Anzahl der als WHK beschäftigten Personen ist ungefähr gleichbleibend, allerdings fällt hier auf, dass der Anteil von Frauen, die nach ihrem Abschluss als Hilfskräfte arbeiten, seit dem letzten Gleichstellungsplan 2017 von 87 % auf 64 % gesunken ist. Diese rückläufige Tendenz zeichnete sich bereits in der Zwischen-Evaluation 2019 des Gleichstellungsplans ab, der Frauenanteil ist seither nochmals zurückgegangen.

Im Department **Architektur** gibt es bei den Hilfskräften einen deutlichen Überhang an weiblichen Studentinnen (4:1). Dies gilt sowohl im Bereich SHK als auch bei den WHB.

⁴ 2016 inkl. Psychologie

Im Fach **Musik** gibt es bei den Hilfskräften einen leichten Überhang der weiblichen Studentinnen (4:3).

Im Fach **Kunst** gibt es bei den Hilfskräften ausschließlich weibliche Studierende (7:0).

1.2. Ziele und Maßnahmen

Hinsichtlich des Ziels gleichberechtigter Teilhabe an Gremien wurde von der Fachkonferenz Sozialpädagogik (Department Erziehungswissenschaft) im Sommersemester 2020 der Beschluss gefasst, abzustimmende Termine für Gremiensitzungen (Kommissionen, AGs) zukünftig in das Zeitfenster zwischen 9 Uhr und 14 Uhr zu legen. Darüber hinaus wurde der Beschluss gefasst, die bislang terminlich auf mittwochs am Nachmittag fixierte Zeit für die Durchführung der Sitzungen der Fachkonferenz Sozialpädagogik im Sommersemester 2021 und im Wintersemester 2021/22 versuchsweise auf einen Vormittagstermin zu verlegen und dies im Anschluss zu evaluieren. Beide Beschlüsse zielen auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen und Teilnahme an der universitären Selbstverwaltung, insbesondere auf die Vereinbarkeit von Gremienzeiten und Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen. Aufgrund der durch die Covid19-Pandemie veränderten Situation der öffentlichen Betreuungseinrichtungen wurde die Umsetzung des zweiten Beschlusses verschoben. Darüber hinaus wurde innerhalb der Fachkonferenz Sozialpädagogik die „AG Care Work“ gegründet, mit dem Ziel, einen Diskursort für diese Fragen zu schaffen.

Zur weiteren Sensibilisierung für Vereinbarkeitsproblematiken in Bezug auf Sorgetätigkeiten in unterschiedlichen Lebenslagen konnte im Sommersemester 2021 die an der Fakultät II von Dr. Hanna Weinbach und PD Friederike Schmidt veranstaltete universitätsöffentliche Ringvorlesung „(Vor-)Sorge und (Un-)Gleichheiten in pandemischen Zeiten beitragen.“

1.2.1. Professuren

Das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder hat im Jahr 2020 zwei Professuren der Fakultät II gefördert: Prof. Dr. Julia Haberstroh (Psychologie) und Prof. Dr. Zoe Clark (Erziehungswissenschaft). Mit den eingeworbenen Mitteln wurden u.a. eine weitere Ausdifferenzierung des Mentoringprogramms FraMeS vorgenommen, Jahresstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie zusätzliche Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert. Die dritte, von Bund und Ländern geförderte Professur der Universität Siegen ist in der Fakultät IV verortet (Chemie und Struktur neuer Materialien).

Die Fakultät II verfügt über zwei Genderprofessuren und setzt damit ein deutliches Zeichen in Forschung und Lehre:

- die Professur für Populäre Musik und Gender Studies (seit 2015)

- die Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Grundschule und Gender Studies (seit 2022).

Seit dem WS 2021/2022 verstärkt überdies die Juniorprofessur „Sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies“ die Genderkompetenz der Fakultät II und macht diese deutlich sichtbar.

Ziel des Departments **Erziehungswissenschaft** ist es auch weiterhin, den Anteil von Frauen an den Professuren stabil zu halten und damit die Gleichstellungsziele zu erfüllen. Daher soll die bisherige Maßnahme „Information der Berufungskommissionen zur Gleichstellungsquote“

laufend fortgeführt werden: „Die Fakultät II strebt die Umsetzung der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW (Gleichstellungsquote für Professuren) an und stellt den Berufungskommissionen zu diesem Zwecke relevante Informationen zur Verfügung.“ Zudem sollten bei Ausschreibungen gezielt Bewerbungen von Frauen akquiriert werden.

Im Department **Architektur** gilt Ähnliches wie im Department Erziehungswissenschaft. Um den Anteil von Frauen an den Professuren den Gleichstellungszielen anzunähern, ist dieser möglichst bei den anstehenden Neubesetzungen zu erhöhen. Die Berufungskommissionen sind angehalten, bisherige Maßnahmen und relevante Informationen zur Gleichstellungsquote für Professuren zu berücksichtigen.

Die vier Professuren des Fachs **Musik** sind mittel- bis langfristig besetzt. Im Hinblick auf die Besetzung der neugeschaffenen W1-Professur „Theorie und Komposition in postdigitalen Bildungsräumen“ wird verstärkt auf die Gleichstellungsquote geachtet werden.

Fünf der sechs Professuren des Fachs **Kunst** sind langfristig besetzt. Im Hinblick auf die laufende Besetzung der W3-Professur „Neuere und Neueste Kunstgeschichte“ kann unabhängig vom Geschlecht besetzt werden, da drei der sechs Professuren mit Frauen besetzt sind. Die Quote beträgt derzeit 3:2.

1.2.2. Hauptamtlicher Mittelbau

Im Department **Erziehungswissenschaft** soll der erfolgreich eingeschlagene Weg fortgesetzt werden.

Im Department **Architektur** wird auch bei zukünftigen Stellenbesetzungen das Augenmerk auf der Gleichstellungsquote liegen. Die vorhandene Stelle einer unbefristet beschäftigten Beamt*in (akad. Rät*in) sollte zeitnah, wenn möglich durch eine weibliche Besetzung ausgefüllt werden. Da in naher Zukunft eine weitere W3-Professur zu besetzen sein wird, sollte die zugehörige Stelle ebenfalls zeitnah generiert werden, und zwar unter Berücksichtigung der Gleichstellungsquote.

Im Fach **Musik** besteht aufgrund der bisherigen Entwicklungen kein konkreter Handlungsbedarf hinsichtlich der Gleichstellungsquote. Voraussichtlich zum WS 2023/2024 wird die Stelle für Gesang wiederzubesetzen sein; auch hier wird ein Augenmerk auf der Gleichstellungsquote liegen.

In der **Kunst** besteht kein akuter Handlungsbedarf, da die positive Ausgangssituation weiterentwickelt wurde. Es sollte auch bei künftigen Stellenbesetzungen auf einen angemessenen Proporz geachtet werden.

1.2.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät Bildung · Architektur · Künste ermutigen geeignete SHKs/WHBs/WHKs regelmäßig zur Aufnahme eines Master-Studiums, zur Promotion und/oder zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen. Neue Hochschullehrende werden entsprechend sensibilisiert. Darüber hinaus werden regelmäßig Kandidatinnen für Studienpreise benannt.

Die Fakultät Bildung · Architektur · Künste beteiligt sich zudem an den Angeboten des Gleichstellungsbüros zur Unterstützung und Förderung von studentischen Mitarbeiterinnen. Außerdem werden weiterhin Maßnahmen zur besseren Information der Studierenden ergriffen:

Angebote von SchülerInnenpraktika, Bereitstellung von frauenspezifischem Informationsmaterial zum Studium, Teilnahme am Girl's Day, Boy's Day, Besuch der Abi- und Mastermessen, Schulbesuche etc.

Darüber hinaus verfolgen die Departments spezifische Ziele und Maßnahmen:

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Department **Erziehungswissenschaft** ist es das Ziel, den Anteil von Frauen dem Anteil an den Belegungen wieder deutlicher anzunähern.

Um den rückläufigen Trend im Anteil der weiblich-gelesenen Beschäftigten unter den Hilfskräften entgegenzuwirken, sollen geeignete Studentinnen* gezielt angesprochen sowie bereits im Bachelorstudium dazu motiviert werden, ein Masterstudium aufzunehmen, um dann anschließend ggf. eine Promotion anzustreben.

Im Department **Architektur** gibt es einen deutlichen Überhang an weiblichen Hilfskräften, daher gibt es hier eher Handlungsbedarf hinsichtlich der besonderen Förderung von Männern als Hilfskräfte.

Im Fach **Musik** ist die Situation ausgewogen mit einem leichten Überhang der weiblichen Hilfskräfte, weshalb momentan kein Handlungsbedarf angezeigt ist.

Im Fach **Kunst** gibt es auch gemessen an der Ausgangssituation einen leichten Überhang der weiblichen Hilfskräfte, weshalb momentan kein Handlungsbedarf hinsichtlich der besonderen Förderung von Frauen als Hilfskräfte angezeigt ist.

2. STUDIERENDE UND HOCHSCHULPRÜFUNGEN

2.1. Bestandsaufnahme und Analyse

2.1.1. Belegung Studierende

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016
Bildung	7.010	4.913	2.097	70	69
Architektur	475	314	161	66	63
Künste	383	287	96	75	73
<i>Gesamt</i>	7.868	5.514	2.354	70	70

Abgeschlossene B.A.- und M.A.-Abschlüsse nach Belegung 2018 und 2020

		Anzahl			in %	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2020	Frauen 2018 ⁵
Bildung	B.A.	764	595	169	78	78
	M.A.	478	373	105	78	79
Architektur	B.A.	84	63	21	75	60
	M.A.	36	27	9	75	65
Künste	B.A.	31	25	6	81	79
	M.A.	21	21	0	100	67
<i>Gesamt</i>	B.A.	879	683	196	78	77
	M.A.	535	421	114	79	77
	B.A. u. M.A.	1.414	1.104	310	78	77

⁵ 2018 hier ohne Staatsexamen.

Die Verteilung der Geschlechter ist im Department **Erziehungswissenschaft** über die letzten Jahre hinweg stabil geblieben. Der Anteil der Absolvent*innen liegt sowohl in den Bachelor- als auch in den Masterstudiengängen mit 78 % im Jahr 2020 kontinuierlich über den Belegungszahlen von 70 %.

Im Department **Architektur** ist der Anteil der Frauen höher als der von Männern. Sowohl im B.A. als auch im M.A. liegt der Frauenanteil bei 75 %.

In den im Fach **Musik** angebotenen Lehramtsstudiengängen ist der Anteil von Frauen und Männern ungefähr gleich (52 % Frauen, 48 % Männer).

Im Fach **Kunst** ist der Anteil von Frauen höher als der von Männern.

2.1.2. Promotionen

Abgeschlossene Promotionen 2016-2020 (Tabelle Dez. 2)

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2011-15	Belegung Frauen
Bildung ⁶	43	26	17	60	63	70
Architektur	1	0	1	0	25	66
Künste	7	4	3	57	75	75
<i>Gesamt</i>	51	30	21	59	61	70

In der folgenden, von unserer Promotionskoordinatorin (i.V. Frau Katrin Hoffrichter) zusammengestellten Tabelle zeigen sich Differenzen gegenüber den Daten der Verwaltung, die daraus resultieren, dass die Berichte der Verwaltung semesterweise erfasst werden und dadurch eine Verschiebung des Betrachtungszeitraums besteht. Außerdem sind die Zahlen der Psychologie bereits herausgerechnet.

In beiden Tabellen sind nur abgeschlossene Promotionsverfahren erfasst. Stichtag war der 1. Dezember 2021.

⁶ 2016 inkl. Psychologie

Abgeschlossene Promotionen 2016-2020 (Promotionskoordination Fak. II)

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2011-15	Belegung Frauen
Erziehungswissenschaft	34	22	12	65	63	70
Architektur	1	0	1	0	25	66
Künste	5	3	2	60	75	75
<i>Gesamt</i>	40	25	15	62,5	61	70

Die Anzahl von Promotionen im Department **Erziehungswissenschaft** ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum konstant geblieben. Dabei liegt der Anteil von weiblich-gelesenen Menschen bei 65 %. Gemessen am Anteil der Belegungszahlen sowie am Anteil der Qualifikationsstellen (76 %) fällt dieser Wert jedoch gering aus. Auf dem Weg zur Professur ist das Qualifikationsziel Promotion eine entscheidende Passage, sodass es notwendig erscheint, der Frage nachzugehen, weshalb der Anteil an den abgeschlossenen Promotionen weiterhin verhältnismäßig gering ausfällt.

Im Department **Architektur** gilt es, das Angebot wissenschaftlichen Arbeitens zu erweitern und promotionswilligem Nachwuchs offene Sprechzeiten über das ganze Jahr zu ermöglichen! Im Jahr 2021 gab es zwei Promotionen, paritätisch besetzt. Realistisch ist dies ebenfalls im SoSe 2022 und im WS 2022/2023: In diesem Zeitraum sind zwei weitere Promotionen, jeweils weiblich/männlich, zu erwarten. Doch um diese Tendenz auszubauen, braucht es einen Leitfaden bzw. Leitfiguren!

Der Anteil an Promotionen im Fach **Musik** war in den Jahren 2016-2020 mit insgesamt vier relativ gering. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die Lehrstühle für Historische Musikwissenschaft und Musikpädagogik neu zu besetzen waren.

Der Anteil an Promotionen im Fach **Kunst** war in den Jahren 2016-2020 mit drei abgeschlossenen Promotionen relativ gering, was auf die zwischenzeitlich nicht besetzte Professur in der Kunstdidaktik und auf das generell geringere Promotionsinteresse in Lehramtsstudiengängen zurückzuführen ist. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen ist höher als derjenige der Männer.

2.1.3. Habilitationen

Habilitation 2016-2020

	Anzahl			in %
	Gesamt	Frauen	Männer	
Habilitationen gesamt	3	1	2	33

In dieser Tabelle sind die Zahlen der abgeschlossenen Habilitationsverfahren der gesamten Fakultät aufgeführt. Die Zahlen sind generell sehr gering, so dass kaum Rückschlüsse gezogen werden können. Im vorhergehenden Berichtszeitraum (2010 bis 2016) konnten fünf Habilitationen abgeschlossen werden, davon zwei von Frauen. Im vorliegenden Berichtszeitraum wurden drei Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen, davon zwei in der Erziehungswissenschaft (w/m) und eines in der Kunst (m).

2.2. Ziele und Maßnahmen

Der Frauenanteil konnte in nahezu allen Beschäftigungsgruppen und Qualifikationsstufen deutlich erhöht werden. Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wurde die Gleichstellung in der Fakultät Bildung · Architektur · Künste strukturell verankert. Das gilt insbesondere für die Leitungsebene der Fakultät, aber auch bei der Zusammensetzung der Gremien (z.B. Berufungskommissionen) wird darauf geachtet, dass sie nach Möglichkeit paritätisch erfolgt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät war an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beteiligt.

Generell ist positiv hervorzuheben, dass im Department **Erziehungswissenschaft** über die unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen hinweg (Studierende, Absolventinnen, Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiterinnen) der Anteil der Frauen insgesamt hoch ist. Andererseits nimmt der Anteil über die Karrierestufen hinweg stetig ab: von 70 % Anteil an den Belegungszahlen unter den Studierenden und 78 % bei den Abschlüssen BA und MA über rund 65 % Anteil unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, im Mittelbau und den abgeschlossenen Promotionen bis 53 % Anteil an unbefristeten W2-/W3- Professuren. Dementsprechend sollten die Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen vor und nach der Promotion aufrechterhalten und erweitert werden.

Im Department **Architektur** lässt sich ähnlich positiv hervorheben, dass über die unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen hinweg der Frauenanteil insgesamt hoch ist. Doch nimmt dieser Anteil über die Karrierestufen hinweg rapide ab. Daher möchten wir den Promotionswillen unter den Mitarbeiter*innen und Student*innen fördern und bestärken!

Im Fach **Kunst** stellt sich der insgesamt hohe Frauenanteil bei jedoch stetiger Abnahme mit zunehmenden Karrierestufen ähnlich dar wie in den beiden anderen Departments. Daher sollten weiterhin Fördermaßnahmen zur Förderung beibehalten und weiterentwickelt werden.

2.2.1. Studierende

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät Bildung · Architektur · Künste ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen regelmäßig zur Aufnahme eines Master-Studiums, zur Promotion und/oder zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen. Neue Hochschullehrende werden entsprechend sensibilisiert. Darüber hinaus werden regelmäßig Kandidatinnen für Studienpreise benannt.

Die Fakultät Bildung · Architektur · Künste beteiligt sich zudem an den Angeboten des Gleichstellungsbüros zur Unterstützung und Förderung von Studentinnen. Außerdem werden weiterhin Maßnahmen zur besseren Information der Studierenden ergriffen: Angebote von SchülerInnenpraktika, Bereitstellung von frauenspezifischem Informationsmaterial zum Studium, Teilnahme am Girl's Day, Boy's Day, Besuch der Abi- und Mastermessen, Schulbesuche etc.

Die Fakultät II berücksichtigt genderspezifische Gesichtspunkte bei der Betreuung von Studierenden:

- Sprechstundenzeiten der Lehrenden werden flexibel gehandhabt (familiengerechte Lösungen)
- Beratung in den Grundmodulen der Studiengänge (Prüfungsfragen, Studienprobleme, Probleme der Studienorganisation)
- Beratung zum Berufseinstieg nach Abschluss des Diploms/Bachelor-Abschlusses (Bewerbungen, Anforderungsprofil von Stellen etc.)
- Bereitstellung von studentischen Arbeitsplätzen zur Verbesserung der Studienbedingungen
- Beratung über die Schwerpunktsetzungen im weiteren Studienverlauf
- Informationen zum Mentoring-Programm „Siegen im Tandem“

An der Fakultät Bildung · Architektur · Künste werden Studierende mit Kind besonders unterstützt. Es werden flexible Prüfungstermine für Studierende mit Kind angeboten. StudentInnen, die nach Beurlaubung zurückkehren, haben Anspruch auf ein RückkehrerInnengespräch, um den Wiedereinstieg in den entsprechenden Bereich zu erleichtern.

Darüber hinaus verfolgen die Departments spezifische Ziele und Maßnahmen:

Im Department **Architektur** zeichnet sich seit einigen Jahren ein weiblicher Überhang von nahezu $\frac{3}{4}$ zu $\frac{1}{4}$ männlich belegt ab. Daher scheint es für die Architektur empfehlenswert, über z.B. den „Boy's Day“ das männliche Potential bis hin zu einem ausgewogenen Verhältnis abzugreifen.

Im Fach **Musik** sind die Anteile von Frau und Männern unter den Studierenden weitgehend ausgewogen, wobei der Frauenanteil leicht überwiegt. Das Fach strebt generell eine Erhöhung der Studierendenzahlen an. Dies gilt vor allem für den Studiengang Primarstufe; sollte dies gelingen, würde sich der Frauenanteil erfahrungsgemäß noch erhöhen.

Im Fach **Kunst** ist der Frauenanteil deutlich größer. Hier wird mit Maßnahmen wie Werbung an Schulen und Engagement am Boys' Day, durch Workshops in künstlerischen Werkstätten und Adressierung aller Geschlechter am „OPEN HOUSE Infotag Studium Kunst“ gegengesteuert. Nach coronabedingter Pause konnte in diesem Jahr der beliebte „Rundgang“ wieder

stattfinden, der einer breiten Öffentlichkeit das Kunststudium an der Universität Siegen präsentiert. Im Rahmen der Rundgang-Eröffnung wurden drei Preise verliehen. Der Studienpreis des Fachs Kunst, dotiert mit jeweils 300 Euro, wurde zweimal vergeben. Ausgezeichnet wurden Simon Hönicke und Charlotte Braun. Zum ersten Mal wurde in diesem Jahr der Kunstpreis des Lions-Clubs Siegen-Rubens verliehen, der mit 500 Euro dotiert ist. Die Auszeichnung ging an Nijole Schaffmeister. - Die in der Zwischenevaluation verabschiedeten Maßnahmen werden damit umgesetzt und erweitert.

2.2.2. Promotionen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät Bildung · Architektur · Künste motivieren geeignete Wissenschaftlerinnen regelmäßig zur Aufnahme und/oder Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere. Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion werden regelmäßig aufgefordert, sich auf Habilitationsstellen, Juniorprofessuren oder Post-doc-Stellen im lokalen, nationalen und internationalen Kontext zu bewerben. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden in Forschungsverbünde integriert. Geeignete Kandidatinnen werden zudem regelmäßig für Wettbewerbe und Preise vorgeschlagen. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät Bildung · Architektur · Künste am Mentoring-Programm FraMeS („Frauenspezifisches Mentoring Siegen“), das sich an Promovendinnen und Habilitandinnen der Universität Siegen wendet und insbesondere zur gendergerechten Personalentwicklung der Fakultät genutzt wird, d.h. es soll dazu beitragen, Frauen gezielt auf eine wissenschaftliche Karriere vorzubereiten und sie auf ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen.

Von herausragender Bedeutung für die Förderung von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen der Fakultät II ist das interdisziplinäre DFG-Graduiertenkolleg „Zwischen AdressatInnensicht und Wirkungserwartung: Folgen sozialer Hilfen“ (kurz: Folgen sozialer Hilfen). Das Graduiertenkolleg verfügt über einen Katalog an Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Dies betrifft

- die Auswahlverfahren zur Teilnahme am Kolleg (angemessene Berücksichtigung individueller Lebensumstände im wissenschaftlichen Werdegang von Bewerberinnen und Bewerbern, z. B. aufgrund von Betreuungspflichten, Behinderung oder chronischer Erkrankung)
- Maßnahmen der Karriereförderung/-entwicklung für Wissenschaftlerinnen (z.B. Teilnahme am FraMeS-Programm, möglich sind auch Einzelcoachings zur persönlichen Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen)
- die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (z.B. familienfreundliche Veranstaltungszeiten)
- Sensibilisierung für Gender und Diversity (Workshops). Eine Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragte samt Stellvertretung unterstützt, zusammen mit einer AG zu Chancengleichheit und Diversity die beteiligten Wissenschaftler*innen sowie die Kollegiat*innen bei der tatsächlichen Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft. Diese Funktion haben Michelle Buller und Lisa Gewalt (als Stellvertretung) inne.

Aktuell sind im Graduiertenkolleg 13 durch die DFG finanzierte DoktorandInnen (6 w / 7 m) und fünf extern finanzierte (4 w / 1 m) beteiligt. Darüber hinaus sind zwei Forschungsstudierende (w), und eine Post-Doktorandin (w) sowie eine wissenschaftliche Koordinatorin (w) am Graduiertenkolleg beschäftigt..

Die Fakultät II hat zum 1. Januar 2017 ein fakultätsinternes Stipendienprogramm aufgelegt, die letzten Stipendien (Abschlussförderungen) wurden zum Oktober 2020 vergeben. Das Stipendienprogramm hatte insgesamt ein Fördervolumen von 950.800,- Euro; die Finanzierung

erfolgte aus Sondermitteln der Fakultät. Es konnten insgesamt 17 Graduiertenstipendien vergeben werden (davon 13 an Stipendiatinnen) sowie 13 Abschluss-förderungen (davon neun an Stipendiatinnen) und zusätzlich eine Post-Doc-Förderung (w). Dieses niederschwellige Angebot der Fakultät wurde gut angenommen, konnte aber mangels Finanzierungsmöglichkeit seither nicht fortgesetzt werden.

Die Fakultät II hat im Oktober 2017 eine 50 %-Stelle zur Promotionskoordination geschaffen, um die administrativen Promotionsprozesse zu koordinieren, eine valide Datenbasis für Planungen innerhalb der Fakultät bereitzustellen, Promovierende und Betreuende hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen vor, während und nach dem Promotionsprozess zu beraten und in Abstimmung mit dem House of Young Talents ein Konzept zur Nachwuchsförderung zu entwickeln. Frau Dr. Josephine Krüger hat diese Stelle im Oktober 2017 übernommen. Während der Elternzeit von Frau Dr. Krüger von 01/2019 bis einschl. 07/2022 wurde diese Stelle durch Frau Katrin Hoffrichter vertreten und ab 08/2022 wieder von Frau Dr. Krüger übernommen. Im November 2020 wurde der Aufgabenbereich um „Internationales“ erweitert.

Die Stelle ist organisatorisch dem Dekanat zugeordnet und die Tätigkeit erstreckt sich über alle Departments.

Die Fakultät II der Universität Siegen hat im Jahr 2019 erstmals eine PromovendInnen-Feier veranstaltet, auf der der erfolgreiche Abschluss der Promotion gemeinsam und öffentlichkeitswirksam gefeiert wurde. Unter ihnen war auch der bisher älteste Promovend der Universität Siegen, Dr. Edmund Burkard. Er hatte im Mai 2016 im Alter von achtzig Jahren seine Doktorarbeit über das Thema „Der Hilfsverein der Deutschen Juden“ abgeschlossen. „Mit der Abschlussfeier möchten wir unsere Anerkennung für die großartigen Leistungen der Promovend*innen der Fakultät II ausdrücken und ihnen den nötigen und angemessen akademischen Respekt zollen“, betonte Professor Dr. Joseph Imorde, damaliger Prodekan für Internationales, Transfer und wissenschaftlicher Nachwuchs.

Im Zwischen-Evaluationsbericht wurde darauf aufmerksam gemacht, dass der Anteil an den abgeschlossenen Promotionen verhältnismäßig gering ausfällt. Allerdings lagen abgesehen von den Abschlüssen keine Zahlen vor, die Rückschlüsse darüber zulassen, ob dies auf Gründe zurückzuführen ist, die die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Promotion betreffen oder solche, die die Entscheidung betreffen, eine begonnene Promotion (nicht) zu Ende zu führen.

Seit der Zwischenevaluation werden ab 2019 neben den Abschlüssen auch die Zulassungen zum Promotionsverfahren erfasst, sodass zukünftig Aussagen zum Verhältnis von Zulassungen und Abschlüssen getroffen werden können. Zum jetzigen Zeitpunkt ist dies aufgrund der üblichen Dauer von Promotionsprojekten nicht möglich. Allerdings wird das Verhältnis von Zulassungen und Abschlüssen keine Rückschlüsse auf etwaige Unterbrechungen oder Abbrüche zulassen.

Darüber hinaus galt bislang als geeignete Maßnahme zur Unterstützung von Frauen, die Promotion abzuschließen, gezielt Möglichkeiten zur Übergangsfinanzierungen bereitzustellen. Diese greifen, wenn die reguläre Stelle ausläuft und eine Verlängerung nicht möglich ist. Allerdings wird diese Möglichkeit nicht voll ausgeschöpft, was möglicherweise auf Zugangsbarrieren wie etwa mangelnde Information zurückzuführen ist.

Zukünftig soll ergründet werden, ob Hindernisse insbesondere für Frauen* bestehen, die Promotion abzuschließen, um gezieltere Maßnahmen in Angriff zu nehmen.

Darüber hinaus verfolgen die Departments spezifische Ziele und Maßnahmen:

Im Department **Erziehungswissenschaft** sollen die bisher erfolgten Maßnahmen fortgeführt werden. Diese sind: 1. Promotionskolloquien, persönliche Ansprache geeigneter

Kandidatinnen durch die Professor*innen, Unterstützung bei Antragstellung für Stipendien und/oder Unterstützung bei der Finanzierung des Promotionsvorhabens durch entsprechende Qualifikationsstellen (soweit vorhanden, bzw. einwerbbar durch Drittmittel); 2. Anwendung der Gleichstellungskriterien bei der Vergabe von Stipendien; 3. Bekanntmachung und Unterstützung der ERASMUS-Mobilität (Lehraufenthalte, Weiterbildungsaufenthalte). Durch diese Maßnahme eröffnet sich die Möglichkeit zum internationalen qualifizierten Austausch, Förderung der Mehrsprachigkeit und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie 4. Bekanntmachung der Ausschreibung „Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen und Habilitandinnen“.

Von den Studierenden im Department **Architektur** entscheiden sich bisher wenige für einen rein akademischen Weg, da sich in der Architektur nach dem M.A.-Abschluss ein mindestens zwei- bis dreijähriger Qualifizierungsweg anschließt, damit der Eintrag in die Architektenkammer möglich ist. Meist finden die Architektinnen und Architekten dann selten den Weg zurück an die Universität.

Von den Studierenden im Fach **Musik**, die ausschließlich Lehramter studieren, entscheiden sich im Allgemeinen nur wenige für eine Promotion. In den wissenschaftlichen Studienbereichen sollen Studierende ermutigt werden, nach dem Master eine Promotion in Musikpädagogik oder Musikwissenschaft aufzunehmen. In der Musikpädagogik ist die vakante Professur inzwischen wiederbesetzt worden, wodurch eine wichtige Voraussetzung für eine positive Entwicklung gegeben ist. Promovierende sowie Masterstudierende, die sich für eine Promotion interessieren, werden individuell und in Kolloquien betreut, wo intensive Austauschmöglichkeiten, auch über die Vereinbarkeit von Familie und Promotion geboten werden. Außerdem wird regelmäßig auf die Fördermöglichkeiten des House of Young Talents hingewiesen. Der Stelleninhaber der Professur für Populäre Musik vertritt einen Arbeitsschwerpunkt im Bereich Gender Studies, der sich seit 2015 auch in einer entsprechenden Erweiterung der Denomination äußert. Die damit verbundene intensive Reflexion über Gender-Aspekte in Lehre und Forschung ist geeignet, das Fach Musik einem erweiterten Kreis von PromovendInnen zu öffnen

Von den Studierenden im Fach **Kunst**, die ausschließlich Lehramter studieren, entscheiden sich im Allgemeinen nur wenige für eine Promotion. In den wissenschaftlichen Studienbereichen sollen Studierende ermutigt werden, nach dem Master eine Promotion in Kunstdidaktik oder Kunstgeschichte aufzunehmen. In der Kunstdidaktik ist die vakante Professur inzwischen wiederbesetzt worden, wodurch eine wichtige Voraussetzung für eine positive Entwicklung gegeben ist. Die vakante Professur in der Kunstgeschichte wird zeitnah besetzt werden, wodurch in diesem Bereich eine Kontinuität hergestellt werden kann. Promovierende sowie Masterstudierende, die sich für eine Promotion interessieren, werden individuell und in Kolloquien betreut, wo intensive Austauschmöglichkeiten, auch über die Vereinbarkeit von Familie und Promotion geboten werden. Die Teilnahme an fördernden Programme wie *FraMeS* oder *House of Young Talents* wird empfohlen und unterstützt.

2.2.3. Habilitationen

Von zentraler Bedeutung für die effektive Förderung des hochqualifizierten weiblichen sog. ‚wissenschaftlichen Nachwuchses‘, insbesondere von Frauen mit Sorgetätigkeiten aufgrund von Elternschaft oder pflegebedürftigen Angehörigen, ist – über Maßnahmen zur Qualifizierung in Richtung auf eine Professur hinaus – die Eröffnung weitergehender Beschäftigungsperspektiven im Mittelbau, d.h. die Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen für auf Dauer beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Bereich. Die geringen Zahlen zu den Habilitationen können als Ausgangspunkt gesehen werden, dass es ein allgemeines Ziel ist, diese zu erhöhen.

Gleichwohl wird die Fakultät II hochqualifizierte Frauen auf ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen, u.a. durch

- Information über genderspezifische Hilfen wie Networking-Angebote und frauenspezifische Weiterbildung zur Karriereplanung, z.B. FraMeS
- Bekanntmachung und Unterstützung der ERASMUS-Mobilität (Lehraufenthalte, Weiterbildungsaufenthalte). Durch diese Maßnahme eröffnet sich die Möglichkeit zum internationalen qualifizierten Austausch, Förderung der Mehrsprachigkeit und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie
- Bekanntmachung der Ausschreibung "Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen und Habilitandinnen".

3. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

3.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Eingruppierung		Gesamt	Frauen	Männer	in %
E13 – E15	2016	1	0	1	0
	davon befristet	1	0	1	0
	2021	7	6	1	86
	davon befristet	3	3	0	100
E9 – E12	2016	5	2	3	40
	davon befristet	0			
	2021	9	6	3	67
	davon befristet	3	3	0	100
E6 – E8	2016	37	34	3	92
	davon befristet	4	2	2	50
	2021	45	42	3	93
	davon befristet	2	1	1	50

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Der Frauenanteil des Personals in Technik und Verwaltung hat sich im Bereich des mittleren Dienstes (Entgeltgruppe E 6 bis E 9) kontinuierlich auf sehr hohem Niveau etabliert (93 %). Darüber hinaus ist auch die Quote im gehobenen und höheren Dienst i.S.d. Gleichstellung ebenfalls einer sehr erfreulichen Entwicklung gefolgt. (GD = 67 %, HD = 86 %).

Seit 2016 ist eine Veränderung im höheren Dienst festzustellen. Insgesamt sind deutlich mehr Stellen in diesem Bereich geschaffen worden, die mit 86 % überwiegend mit Frauen besetzt sind. Erfreulich ist ebenso, dass inzwischen über die Hälfte dieser Stellen unbefristet sind. Allerdings ist zu erwähnen, dass sämtliche Befristungen hier Frauen betreffen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen, aber auch in dieser Gruppe betreffen alle Befristungen Frauen. Im Mittleren Dienst zeigt sich ein ähnliches Bild wie 2016, der Frauen*anteil ist weiterhin hoch bei 93 %.

3.2. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät II führt seit geraumer Zeit regelmäßige Treffen der in Fakultätsleitung und Departmentsekretariaten beschäftigten nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. In diesem Rahmen wird u.a. geprüft, ob und in welcher Weise eine Aufwertung von Tätigkeiten im Bereich MTV in unserer Fakultät erfolgen kann bzw. muss.

- Die Tätigkeiten der MitarbeiterInnen MTV sind vor allem durch technische und organisatorische Neuerungen in den letzten 20 Jahren anspruchsvoller geworden; aus diesem Grund sollen die Tätigkeitsbeschreibungen überprüft und ggf. aktualisiert werden. Diese Aktualisierung kann mit Hilfe des Katalogs „Hinweise zur Erstellung der Tätigkeitsdarstellung im Sekretariat“ (März 2017) erfolgen, der in Zusammenarbeit mit dem Nichtwissenschaftlichen Personalrat, dem Netzwerk Hochschulsekretariat und der Personalverwaltung erstellt wurde.

- In der Fakultät II wurden die bisher gestellten Anträge auf Höhergruppierung nach Überprüfung durch das Personaldezernat überwiegend positiv beschieden (sieben von acht Anträgen).
Umsetzung: laufend
Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Fachvorgesetzte

- Förderung der Partizipation der MitarbeiterInnen:
Gewählte VertreterInnen erhalten einen Freizeitausgleich für ihre Gremientätigkeit, bzw. es erfolgt eine Anrechnung auf die Arbeitszeit.
Umsetzung: laufend
Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Fachvorgesetzte

Die Fakultät II strebt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung im Bereich MTV an. Folgenden Bereiche werden regelmäßig einer kritischen Prüfung unterzogen:

Erhöhung der Anzahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse.

- Durch die Verstetigung von Sondermitteln des Landes (hier: LABG, Förderpädagogik, Aus-/Aufbau Fachdidaktik, BK-AGORA) können diesbezüglich finanzierte MTV unbefristet übernommen werden.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Fachvorgesetzte

- Planungssicherheit für Beschäftigte in Technik und Verwaltung verbessern: Überprüfung der Vertragsverlängerungsoptionen mindestens sechs Monate vor Beschäftigungsende. Die verantwortliche Sachbearbeiterin „Human Resources“ der Fakultät II kann den zeitlichen Vorlauf auf hohem qualitativen Niveau sicherstellen.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II

- Entgegenwirken gegen eine zu kleinteilige Splittung der Sekretariatsstellen in der Fakultät

In der Fakultät II werden 0,25- (W2) bzw. 0,33- (W3) Sekretariatsstellen einzelnen Professuren zugeordnet. Kleinteiligere Splittungen werden nicht vorgenommen.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Fachvorgesetzte

- Angebote zur Verbesserung der Sprachkenntnisse für das Personal in Technik und Verwaltung, damit Service noch besser als bisher auch auf Englisch erfolgen kann. Die Fakultät II unterstützt und finanziert entsprechende Fortbildungen.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II

- Rahmenvereinbarung für flexibles Arbeiten

Die Fakultät II unterstützt und fördert das flexible Arbeiten auch bei MTV. Allen bisher gestellten Anträgen wurde ausnahmslos zugestimmt.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Fachvorgesetzte

- flexible Beurlaubungs- und Vertretungsregelungen

Die Fakultät II gewährt den MTV eine weitgehend autonome Beurlaubungs- und Vertretungsregelung, soweit dies lehrgebiets- bzw. departmentintern abgestimmt wird.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II, Departments, Fachvorgesetzte

- zeitliche Flexibilisierung von Weiterbildungsangeboten, um den MitarbeiterInnen MTV die Teilnahme zu ermöglichen. Bei kostenpflichtigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen prüft die Fakultät die Möglichkeit eines finanziellen Beitrags. Die Fakultät II unterstützt und finanziert entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Umsetzung: laufend

Verantwortlich: Dekanat der Fakultät II

4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von fünf Jahren und gilt für den Zeitraum von September 2022 bis Juni 2027.

5. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wurde in der Fakultätsratssitzung am 14. September 2022 verabschiedet.



Prof. Dr. Thomas Coelen
(Dekan)

6. ANHANG

6.1. Ausführliche Tabellen Professuren (A1)

A1: 1. Bildung⁷

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
W3/C4	2016	1	1	0	100	12	4	8	33
	2021	0				8	3	5	38
W2/C3	2016	3	2	1	67	7	4	3	57
	2021	0				7	5	2	71
W1	2016	5	3	2	60	-	-	-	-
	2021	2	2	0	100	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	1	0	100	-	-	-	-
	2021	2	1	1	50	-	-	-	-
gesamt	2016	10	7	3	70	19	8	11	42
	2021	4	3	1	75	15	8	7	53

A1: 2. Architektur

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
W3/C4	2016	0				2	1	1	50
	2021	0				3	1	2	33
W2/C3	2016	0				10	3	7	30
	2021	1	1	0	100	9	3	6	33
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	0				12	4	8	33
	2021	1	1	0	100	12	4	8	33

⁷ 2016 inkl. Psychologie

A1: 3. Künste

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
W3/C4	2016	0				1	0	1	0
	2021	0				1	1	0	100
W2/C3	2016	0				7	2	5	29
	2021	1	0	1	0	6	2	4	33
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
gesamt	2016	1	0	1	0	8	2	6	25
	2021	2	0	2	0	7	3	4	43

A1: 4. Fakultät gesamt

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
W3/C4	2016	1	1	0	100	15	5	10	33
	2021	0				12	5	7	42
W2/C3	2016	3	2	1	67	24	9	15	38
	2021	2	1	1	50	22	10	12	45
W1	2016	5	3	2	60	-	-	-	-
	2021	2	2	0	100	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	3	1	2	33	-	-	-	-
gesamt	2016	11	7	4	64	39	14	25	36
	2021	7	4	3	57	34	15	19	44

6.2. Wissenschaftlicher Mittelbau (A2)

A2: 1. Bildung⁸

	Jahr	Personal- mittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
WMA	2016		77	50	27	65	7	3	4	43
	2021	Drittmit- tel	41	24	17	59	-	-	-	-
		Haus.- mittel	37	28	9	76	7	3	4	43
LfbA	2016		4	3	1	75	2	2	0	100
	2021	Drittmit- tel	1	0	1	0	-	-	-	-
		Haus.- mittel	6	4	2	67	7	5	2	71
Beamt*in- nen unter- halb Prof.	2016		3	2	1	67	2	1	1	50
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	7	4	3	57	4	3	1	75
gesamt	2016		84	55	29	65	11	5	6	55
	2021	Drittmit- tel	42	24	18	57	-	-	-	-
		Haus.- mittel	50	36	14	72	18	11	7	61

A2: 2. Architektur

	Jahr	Personal- mittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
WMA	2016		22	14	8	64	7	4	3	57
	2021	Drittmit- tel	6	1	5	17	-	-	-	-
		Haus.- mittel	24	17	7	71	6	2	4	33

⁸ 2016 inkl. Psychologie

LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	0							
Beamt*in- nen unter- halb Prof.	2016		0				0			
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	0							
gesamt	2016		22	14	8	64	7	4	3	57
	2021	Drittmit- tel	6	1	5	17	-	-	-	-
		Haus.- mittel	24	17	7	71				

A2: 3. Künste

	Jahr	Personal- mittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
WMA	2016		14	7	7	50	0			
	2021	Drittmit- tel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.- mittel	16	13	3	81				
LfbA	2016		0				3	1	2	33
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	1	0	1	0	3	1	2	33
Beamt*in- nen unter- halb Prof.	2016		0				2	2	0	100
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	2	1	1	50	2	2	0	100
gesamt	2016		14	7	7	50	5	3	2	60
	2021	Drittmit- tel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.- mittel	19	14	5	74	5	3	2	60

A2: 4. Fakultät allgemein

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
Jahr	Personal- mittel									
WMA	2016		0				1	1	0	100
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	2	2	0	100	1	1	0	100
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	0				0			
Beamt*in- nen unter- halb Prof.	2016		0				0			
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	0				0			
gesamt	2016		0				1	1	0	100
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	2	2	0	100	1	1	0	100

A2: 5. Fakultät gesamt

	Jahr	Personal- mittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Ge- samt	Fraue	Män- ner		Ge- samt	Fraue	Män- ner	
WMA	2016		113	71	42	63	15	8	7	50
	2021	Drittmit- tel	49	25	24	51	-	-	-	-
		Haus.- mittel	79	60	19	76	14	6	8	43
LfbA	2016		4	3	1	75	5	3	2	60
	2021	Drittmit- tel	1	0	1	0	-	-	-	-
		Haus.- mittel	7	4	3	57	10	6	4	60
Beamt*in- nen unter- halb Prof.	2016		3	2	1	67	4	3	1	75
	2021	Drittmit- tel	0				-	-	-	-
		Haus.- mittel	9	5	4	56	6	5	1	83
gesamt	2016		120	76	44	63	24	14	10	58
	2021	Drittmit- tel	50	25	25	50	-	-	-	-
		Haus.- mittel	95	69	26	73	30	17	13	57

6.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (A3)**A3: 1. Bildung**

	Jahr	Gesamt	Frauen	Män- ner	in %
SHK	2016	79	52	27	66
	2021	29	18	11	62
WHB/WHK	2016	31	27	4	87
	2021	28	18	10	64
gesamt	2016	110	79	31	72
	2021	57	36	21	63

A3: 2. Architektur

	Jahr	Gesamt	Frauen	Män- ner	in %
SHK	2016	23	12	11	52
	2021	13	10	3	77
WHB/WHK	2016	13	8	5	62
	2021	10	8	2	80
gesamt	2016	36	20	16	56
	2021	23	18	5	78

A3: 3. Künste

	Jahr	Gesamt	Frauen	Män- ner	in %
SHK	2016	14	9	5	64
	2021	9	5	4	56
WHB/WHK	2016	2	0	2	0
	2021	5	4	1	80
gesamt	2016	16	9	7	56
	2021	14	9	5	64

A3: 4. Fakultät allgemein

	Jahr	Gesamt	Frauen	Män- ner	in %
SHK	2016	6	2	4	33
	2021	2	1	1	50
WHB/WHK	2016	0			
	2021	0			
gesamt	2016	6	2	4	33
	2021	2	1	1	50

A3: 5. Fakultät gesamt

	Jahr	Gesamt	Frauen	Män- ner	in %
SHK	2016	122	75	47	62
	2021	53	34	19	64
WHB/WHK	2016	46	35	11	76
	2021	43	30	13	70
gesamt	2016	168	110	58	66
	2021	96	64	32	67